



Anne Brion, LL.M.
Avocat au Barreau de Paris
Rechtsanwältin

Konrad-Adenauer-Ufer 71
50668 Köln
brion[at]avocat.de
Tel.: 0049 221 139 96 96 0
Fax: 0049 221 139 96 96 69
www.avocat.de
www.rechtsanwalt.fr



30.03.2015: ARBEITSRECHT / FRANKREICH

Einvernehmliche Vertragsauflösung und Kündigung schließen einander nicht aus

Mit drei Urteilen vom 3. März 2015 hat der französische Kassationshof wichtige Rechtsfragen zur einvernehmlichen Auflösung von Arbeitsverträgen (sog. „*rupture conventionnelle*“) beantwortet:

1. Kann ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer kündigen, wenn zuvor eine einvernehmliche Auflösungsvereinbarung abgeschlossen wurde, der Arbeitnehmer jedoch von seinem Widerrufsrecht Gebrauch gemacht hat?
2. Welche Auswirkung hat der Abschluss einer einvernehmlichen Auflösungsvereinbarung auf die zweimonatige Frist, die der Arbeitgeber für das Aussprechen einer disziplinarischen Sanktion gegenüber dem Mitarbeiter einzuhalten hat?
3. Können die Parteien auf die Folgen einer wirksam ausgesprochenen Kündigung durch den späteren Abschluss einer einvernehmlichen Auflösungsvereinbarung verzichten?

Im ersten Urteil (Nr. 13-15.551) wurde ein Mitarbeiter wegen Beleidigung eines Lieferanten zu einem Kündigungsvorgespräch eingeladen. Das Kündigungsverfahren wurde eingestellt, da sich die Parteien noch am selben Tag auf eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsvertrages einigten. Innerhalb der gesetzlichen Frist von 15 Kalendertagen übte besagter Mitarbeiter jedoch sein Widerrufsrecht aus, so dass die Auflösungsvereinbarung schließlich nicht zustande kam.

Nach dem Widerruf lud der Arbeitgeber den Mitarbeiter erneut zu einem Kündigungsvorgespräch ein und kündigte ihn daraufhin fristlos wegen schwerem Verschulden.

Der Mitarbeiter ist gegen die Kündigung gerichtlich vorgegangen, mit der Begründung, dass der Arbeitgeber sich für den Abschluss einer einvernehmlichen Auflösungsvereinbarung entschieden habe und damit auf das Aussprechen einer disziplinarischen Sanktion verzichtet habe.



Somit könne er keine fristlose Kündigung wegen eines Verschuldens aussprechen, von dem er bereits vor der Einigung über die einvernehmliche Auflösung Kenntnis hatte. Der Mitarbeiter war der Ansicht, dass eine fristlose Kündigung nur wegen eines schweren Verschuldens in Frage käme, welches das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses unzumutbar mache. Da sich der Arbeitgeber jedoch bereit erklärt habe, über eine einvernehmliche Auflösungsvereinbarung zu verhandeln, könne er nicht mehr geltend machen, dass eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses für ihn unzumutbar sei.

Die Klage des Mitarbeiters wurde abgewiesen und das Urteil des Berufungsgerichts und somit auch die Begründetheit der Kündigung durch den Kassationshof bestätigt.

Aus diesem Urteil ergeben sich folgende wichtigen Leitsätze:

- **Die Tatsache, dass der Arbeitgeber eine einvernehmliche Auflösungsvereinbarung abgeschlossen hat, bedeutet nicht, dass er auf die Ausübung seiner Disziplinargewalt verzichtet hat. Wenn der Mitarbeiter die einvernehmliche Auflösungsvereinbarung widerruft, darf der Arbeitgeber das Disziplinarverfahren gegen den Mitarbeiter fortführen und eine entsprechende Sanktion, z.B. eine fristlose Kündigung aussprechen.**

Dabei hat er darauf zu achten, dass das Disziplinarverfahren innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnisnahme von dem Verschulden eingeleitet wird. Sollte er diese Frist verstreichen lassen, gilt die disziplinarische Sanktion als gegenstandslos. Für eine ausgesprochene Kündigung würde dies bedeuten, dass diese unbegründet ist.

Im vorliegenden Fall stellte sich die Frage, ob diese zweimonatige Frist verstrichen war, da der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung schon seit mehr als zwei Monaten von dem Verschulden gewusst hatte.

Gemäß Artikel L. 1332-4 des französischen Arbeitsgesetzbuchs beginnt die zweimonatige Frist mit der Kenntnisnahme des Verschuldens durch den Arbeitgeber. Laut ständiger Rechtsprechung wird die Frist mit dem Datum des Vorgesprächs, zu welchem der Arbeitnehmer eingeladen wird, unterbrochen und beginnt ab dem Tag des Vorgesprächs erneut zu laufen (Cass. Soc. 9 Oktober 2001, n°99-41.217).

Im vorliegenden Fall wurde das zweite Kündigungsverfahren innerhalb von zwei Monaten nach dem ersten Vorgespräch eingeleitet, so dass das vorgeworfene Verschulden noch nicht verjährt war.

Im zweiten Urteil (Nr. 13-23.348) wurde dagegen festgestellt, dass der Arbeitgeber die Frist verstreichen lassen hat: Hier hatte der Arbeitgeber einem Mitarbeiter vorgeworfen, mehrfach unentschuldigt gefehlt zu haben. Er sprach jedoch keine Sanktion gegen den Mitarbeiter aus und leitete kein Disziplinarverfahren gegen ihn ein. Schließlich wurde eine einvernehmliche Auflösungsvereinbarung zwischen den Parteien abgeschlossen.

Nach Ausübung des Widerrufsrechts durch den Arbeitnehmer lud der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu einem Kündigungsvorgespräch ein und kündigte ihn schließlich wegen der unentschuldigten Fehlzeiten.



Der Mitarbeiter machte gerichtlich geltend, dass der Arbeitgeber die zweimonatige Frist für die Einleitung des Disziplinarverfahrens verstreichen lassen habe, so dass die Kündigung unbegründet sei. Arbeitsgericht, Berufungsgericht und Kassationshof folgten der Ansicht des Mitarbeiters und begründeten dies damit, dass der Arbeitgeber nach Kenntnisnahme von dem Verschulden kein Disziplinarverfahren eingeleitet, sondern lediglich mit dem Mitarbeiter eine einvernehmliche Auflösungsvereinbarung abgeschlossen habe, wodurch jedoch die zweimonatige Frist nicht unterbrochen wird. Zwischen der Kenntnisnahme von dem Verschulden und dem Kündigungsvorgespräch waren über zwei Monate vergangen, so dass die Kündigung, welche lediglich aufgrund der unentschuldigten Abwesenheit ausgesprochen wurde, als unbegründet anzusehen war.

Aus diesem Urteil ergibt sich Folgendes:

- **Durch die Unterzeichnung einer einvernehmlichen Vertragsaufhebung wird die zweimonatige Frist für das Aussprechen einer disziplinarischen Sanktion nicht unterbrochen.**

Im dritten Urteil (Nr. 13-20.549) hat der Kassationshof schließlich einen weiteren wichtigen Grundsatz festgelegt:

- **Arbeitgeber und Arbeitnehmer können durch den Abschluss einer einvernehmlichen Auflösungsvereinbarung gemeinsam auf eine zuvor ausgesprochene Kündigung verzichten.**

Dieses Urteil bestätigt die bisherige Rechtsprechung, nach der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einseitig auf die von ihnen ausgesprochene Kündigung verzichten können. Vielmehr erfordert der Verzicht auf die Auswirkungen einer arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitigen Kündigung ein beidseitiges Einvernehmen.

Ein solches Einvernehmen kann z.B. durch den Abschluss einer einvernehmlichen Auflösungsvereinbarung nach dem Aussprechen der Kündigung erfolgen.

PRAXISTIPP

Erlangt der Arbeitgeber Kenntnis von einem Verschulden des Arbeitnehmers, sollte er schnell entscheiden, ob er ein Disziplinarverfahren, wie z.B. ein Kündigungsverfahren, einleitet, um zu vermeiden, dass die zweimonatige Frist abläuft.

Auch wenn sich aus der neuen Rechtsprechung ergibt, dass die Aushandlung einer einvernehmlichen Auflösungsvereinbarung parallel zur Durchführung des Kündigungsverfahrens erfolgen kann, ist Vorsicht geboten:



- Sollten sich die Parteien über eine einvernehmliche Auflösungsvereinbarung einigen, besteht das Risiko, dass der Arbeitnehmer die Anfechtung der Vereinbarung gerichtlich beantragt, mit der Begründung, er habe der einvernehmlichen Auflösung seines Arbeitsverhältnisses nur aufgrund des Drucks zugestimmt, der von der drohenden Kündigung ausging. Folge einer Anfechtung wäre, wie bei einer unbegründeten Kündigung, die Verurteilung des Arbeitgebers zur Schadensersatzleistung.
- Sollte der Arbeitnehmer nach Abschluss der einvernehmlichen Auflösungsvereinbarung von seinem Widerrufsrecht Gebrauch machen, könnte es für den Arbeitgeber je nach den Umständen schwierig werden, eine Kündigung zu begründen (siehe zweites Urteil, Nr. 13-23.348).

Wenn ein Kündigungsverfahren eingeleitet wird, ist es daher empfehlenswert, eine einvernehmliche Auflösungsvereinbarung nur dann zu verhandeln, wenn der Arbeitnehmer die Initiative von sich aus ergreift und diese Möglichkeit anspricht, z. B. während des Vorgesprächs.

Es ist auch nach Aussprechen einer Kündigung möglich, mit dem Arbeitnehmer über den Abschluss einer einvernehmlichen Auflösungsvereinbarung zu verhandeln. Sollte eine einvernehmliche Auflösungsvereinbarung abgeschlossen werden, gilt diese als beidseitiger wirksamer Verzicht auf die Kündigung, so dass der Arbeitsvertrag durch die einvernehmliche Auflösung endet.

Ein Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage kann jedoch nur mit einem Vergleich erreicht werden, die einvernehmliche Auflösungsvereinbarung erfüllt diesen Zweck nicht.

Diese Information wird Ihnen zur Verfügung gestellt von:

Deutsch-Französische Rechtsanwaltskanzlei
Cabinet d'Avocats Franco-AllemandKühl Rechtsanwaltsgesellschaft mbH Konrad-Adenauer-Ufer 71, 50668 Köln
www.avocat.de

KÖLN PARIS LYON STRASBOURG BADEN-BADEN SARREGUEMINES BORDEAUX

Der Artikel dient ausschließlich der generellen Information und ersetzt kein individuelles Beratungsgespräch.
Ein Mandatsverhältnis kommt durch dieses Merkblatt nicht zustande. Eine Haftung für dessen Inhalt ist ausgeschlossen.